

「松江市人財育成基本方針」概要

構成

- ① 見直しの背景
- ② 目的
- ③ 計画期間
- ④ 策定に向けた考え方
- ⑤ 現状
- ⑥ キーワード
- ⑦ 期待される職員像
- ⑧ 役割、意識・姿勢、能力
- ⑨ 目標
- ⑩ 方向性



1. 見直しにかかる経過

- ・中核市への移行
- ・社会情勢の変化

2. 策定目的

郷土愛や郷土に対する誇りを持ち、かつ、「選ばれるまち松江」の実現を図るために必要な能力や知識を身につけるため。

3. 策定に向けた考え方

総合計画から導き出されるポイントをもとに、組織戦略である行革大綱に沿いながら、中核市移行を踏まえた内容とした。また「楽しい仕事や職場」、「働きがい」といった観点を大切にしている。

4. 現状

- ・中核市移行(事務権限の移譲)
- ・市民ニーズの多様化、複雑化
- ・人口減少社会
- ・組織の新陳代謝
- ・さらなる財政健全化
- ・いびつな年齢構成
- ・ワークライフバランスの推進

5. キーワード

「総合計画」「行革大綱」「中核市研修」から導き出されるキーワード
 『松江に自信と誇りを持つ』
 『主体性、自律性』、『共創・協働』
 『豊かな発想、創造性』
 『積極的な情報公開・発信』
 『事務の効率化、アウトソーシング、スクラップアンドビルド』
 『ワンランク上の行政、一歩前に進む』、『横串』、『自学』

6. 松江市職員の基本マインド

松江への高い誇りと深い郷土愛

松江に自信と誇りを持つ

7. 目指す職員像

①市民の幸せな未来を創造する職員

【行動や思考の具体例】

- ・今より一歩進むために、課題や問題意識を常に持つ
- ・市民の方に理解を得る方策を考える。
- ・今ある資源に磨きをかける。
- ・県から移譲された事務権限をもとに、松江の地域性に合わせた独自性のある事業を立案する。
- ・組織の継続性を意識し、部下職員、後輩職員を指導、育成する。

豊かな発想・創造性
一歩前に進んだことを考える
ワンランク上の行政



②住民主体を大切に、共創・協働の意識をもって行動する職員

【行動や思考の具体例】

- ・相手の主体性を尊重しながら連携を図る。
- ・縦割りではなく、横のつながりをもつ。
- ・広域連携や他業種連携を図る。
- ・松江の良さを全国に発信する。

共創・協働
積極的な情報公開・発信
横串



③知識や経験を積み重ねながら成長する自律性あふれる職員

【行動や思考の具体例】

- ・物事の歴史や成り立ちを深く掘り下げる。
- ・管理監督職のマネジメントに依存せず、セルフマネジメントする
- ・持っている資源をつなげながら活用する。
- ・他責にすることなく、主体的に責任感を持って取り組む。
- ・困難から逃げずに立ち向かう。
- ・ワークライフバランスを意識し、行動する。
- ・地域活動や社会活動に積極的に参加し、住民感覚を肌で学ぶ。

自学
主体性、自律性



④高いコスト意識や危機管理意識を持つ職員

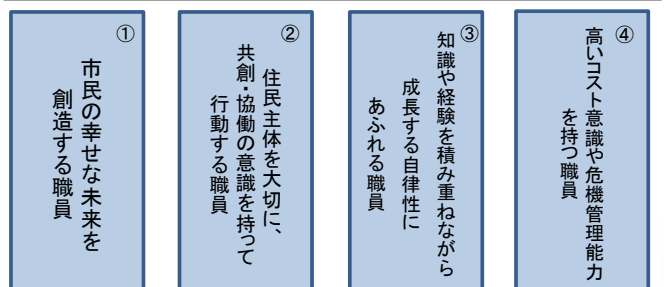
【行動や思考の具体例】

- ・高いコスト意識を持つ。
- ・業務の効率化を図る。
- ・PDCAや事業のスクラップを意識する。
- ・危機管理意識を持つ。

効率性
スクラップ&ビルド



目指す職員像



松江への高い誇りと深い郷土愛(基礎)



8. 役割

部長級	施策方針の実現、全庁的な政策方針決定への参画 部下の指導育成と組織管理
課長級	所管課の事務事業の運営と総括 事務事業計画の策定と実施に向けた調整 部下の指導育成と職場管理、組織の危機管理
補佐級	業務の遂行管理、部下の指導育成 事務事業の立案、組織の危機管理
係長級	業務の遂行管理、部下の指導育成 事務事業の企画立案
主任級	専門知識や経験を必要とするやや複雑な非定型業務の正確かつ効率的な遂行、課内・他部署との調整、後輩職員の指導・育成
副主任級	課題発見と改善の工夫、後輩職員の指導・助言
主任級	正確かつ効率的な業務の遂行 後輩職員の指導・助言
主事級	正確かつ効率的な業務の遂行

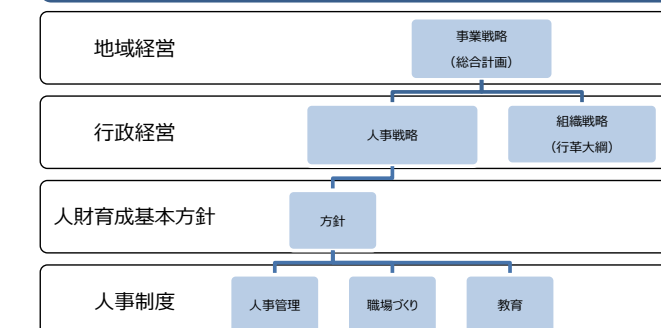
8. 意識・姿勢(職位ごとに設定)

市政全体を意識する姿勢、積極性、責任感、協調性、倫理観
住民志向、機動性、改革姿勢・柔軟性

8. 能力(職位ごとに設定)

知識・技術、理解判断系、応用企画系、コミュニケーション系
マネジメント系、実行力系

人財育成基本方針の位置づけ



9. 今後の人財育成の基本的な方向性(人事管理・職場づくり・教育) (具体は実施計画で記載)

- やる気を高め、主体性を大切にする人事管理
- ・適財適所の人事配置とジョブローテーション
- ・キャリア形成支援
- ・人事評価制度の更なる活用と改善
- ・多様な人財の確保や能力活用
- ・松江で働く魅力を発信
- ・人物重視の採用
- 働きがいがあり、満足感と安心感にあふれる職場づくり
- ・職員の意識とマネジメントの向上
- ・ワークライフバランスの推進
- ・健康管理
- 職員の成長意欲に応える効果的な教育(研修)の展開
- ・OJT(職場内研修)の活性化
- ・Off-JTの充実
- ・自己啓発するための環境づくり
- 基本方針及び実施計画の適切な人直管理
- 検証委員会、研修効果の測定
職員アンケート

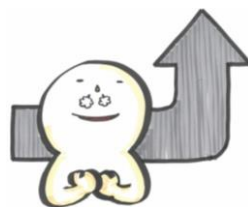
「松江市人財育成基本方針 実施計画」概要

人財育成の三本柱

方向性

取組内容

やる気を高め、主体性を大切にする人事管理



適財適所の人事配置とジョブローテーション

キャリア形成支援

人事評価制度の更なる活用と改善

多様な人財の確保や能力活用

松江で働く魅力を発信

人物重視の採用

人事評価制度や自己申告シートの活用

ジョブローテーションの的確な運用

人事異動の考え方の公表

自己選択制による制度の研究

キャリアを考える機会の提供

女性活躍推進

制度の改善

目標管理の徹底

意識・姿勢、能力の数値化

下位評価が続く職員への対応

評価者スキルの向上

社会人経験者の採用

専門職の採用及び育成プラン

再任用職員の能力活用

会計年度任用職員の研修

採用試験情報の発信強化

採用試験の手法の見直し

働きがいがあり、満足感と安心感にあふれる職場づくり



職員の意識とマネジメント力向上

ワークライフバランスの推進

健康管理

チーム内の関係性を高める取り組み

業務の相互理解

チームづくり研修の実施

市独自係長研修の実施

市独自管理職研修の実施

管理職マニュアルの活用

職員だよりの活用

ハラスメント対策

働き方改革

育児休業中職員の支援

育児・介護などの休業制度を取得しやすい環境づくり

身体と心の健康管理

職員の成長意欲に応える効果的な教育(研修)の実施



OJT(職場内研修)の活性化

Off-JT(職場外研修)の充実

自己啓発の促進

OJTマニュアルの活用

階層別研修

希望受講型研修

地域に出かける研修

派遣研修

フォローアップシートの活用

研修ニーズの把握

先進地等への派遣研修

自主勉強グループに関する調査

職員提案の見直しの検討

地域活動への積極的な参加に向けた取り組みの検討

自己啓発助成金制度等の周知

資格取得支援